

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN
BURNOUT PADA POLISI LALU LINTAS
POLRESTA SURAKARTA**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada
Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

Oleh:

**AULIA HUSNA PRAJAWATI
F100160101**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN BURNOUT PADA POLISI
LALU LINTAS POLRESTA SURAKARTA**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

AULIA HUSNA PRAJAWATI

F 100 160 101

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen
Pembimbing



Dra. Partini, M. Si, Psikolog
NIK/NIDN: 594/0614066501

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN *BURNOUT*
PADA POLISI LALU LINTAS POLRESTA SURAKARTA**

oleh :

AULIA HUSNA PRAJAWATI
F100160101

Telah Dipertahankan Didepan Dewan Penguji
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada tanggal 24 November 2020
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Dewan Penguji:

1. **Dra. Partini, M. Si, Psikolog**

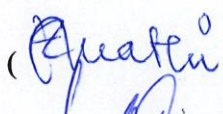
(Ketua Dewan Penguji)

2. **Siti Nurina Hakim, S.Psi., M.Si., Psikolog**

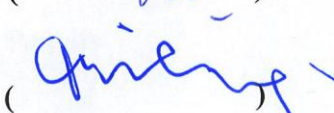
(Anggota I Dewan Penguji)

3. **Wisnu Sri Hertinjung, S.Psi., M.Si., Psikolog**

(Anggota II Dewan Penguji)

()

()

()



Dekan,

Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si, Psi
NIK/NIDN: 838/0629037401

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 10 Agustus 2020

Penulis



AULIA HUSNA PRAJAWATI

F 100 160 101

HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN *BURNOUT* PADA POLISI LALU LINTAS POLRESTA SURAKARTA

Abstrak

Penelitian kuantitatif merupakan penelitian ilmiah yang berlangsung secara sistematis, terencana, dan terstruktur, pengamatan yang dilakukan mencakup segala hal yang berhubungan dengan objek penelitian, fenomena serta korelasi yang ada. Komitmen organisasi sangat dibutuhkan untuk meminimalisir *burnout*. Demikian pula dengan polisi lalu lintas. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara komitmen organisasi dengan *burnout* pada polisi lalu lintas Polresta Surakarta. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ada hubungan negatif antara komitmen organisasi dengan *burnout* pada polisi lalu lintas Polresta Surakarta. Metode penelitian kuantitatif dengan subjek penelitian polisi lalu lintas Polresta Surakarta dengan teknik *insidental sampling* untuk pengambilan sampelnya. Skala *burnout* dan skala komitmen organisasi untuk pengambilan data. Data yang terkumpul di analisis dengan teknik analisis spearman's rho dengan bantuan program SPSS 16.0. Diperoleh hasil $r = -0,881$ dengan $p=0,000$ ($p<0,01$) sehingga diperoleh kesimpulan ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan *burnout*. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki, maka kecenderungan *burnout* yang ada dalam diri anggota polisi lalu lintas Polresta Surakarta semakin rendah. Melalui uji korelasi di dapatkan sumbangan efektif komitmen organisasi terhadap *burnout* sebesar 78%. Tingkat *burnout* pada polisi lalu lintas Polresta Surakarta tergolong rendah, sedangkan komitmen organisasi tergolong tinggi.

Kata kunci: Komitmen organisasi, burnout, polisi lalu lintas.

Abstract

Quantitative research is scientific research that takes place in a systematic, planned, and structured manner. The observations made include everything related to the object of research, phenomena and existing correlations. Organizational commitment is needed to minimize burnout. Likewise with the traffic police. This study aims to examine the relationship between organizational commitment and burnout in traffic police at the Surakarta Police. The hypothesis proposed in this study is that there is a negative relationship between organizational commitment and burnout at the Surakarta Police Traffic Police. Quantitative research methods with research subjects Polresta Surakarta traffic with incidental sampling technique for sampling. Burnout scale and organizational commitment scale for data retrieval. The data collected were analyzed using Spearman's rho analysis technique with the help of the SPSS 16.0 program. The results obtained were $r = -0.881$ with $p = 0.000$ ($p < 0.01$) so that it can be concluded that there is a very significant negative relationship between organizational commitment and burnout. This means that the higher the organizational commitment they have, the lower the tendency for burnout in the traffic police to the Surakarta Police. Through the correlation test, it was found that the effective contribution of organizational commitment to burnout was 78%. The level of burnout at the Surakarta Police is low, while organizational commitment is high.

Keywords: Organizational commitment, burnout, traffic police.

1. PENDAHULUAN

Di Kehidupan yang semakin maju ini, jumlah kendaraan di Indonesia kian meningkat, salah satunya di kota Surakarta. Dengan bertambahnya volume kendaraan pada kehidupan masyarakat Surakarta, berakibat pada padatnya lalu lintas di Surakarta. Terkait dengan hal ini, berhubungan dengan dibutuhkannya polisi lalu lintas untuk mengatur kelancaran dan ketertiban dalam berlalu lintas di kota Surakarta.

Seorang polisi lalu lintas dituntut untuk memiliki fisik yang prima guna untuk menjalankan tugas dan kewajiban dalam mengatur lalu lintas agar terciptanya situasi dan kondisi lalu lintas yang kondusif serta masyarakat yang merasa aman dan terayomi. Selain itu, keadaan psikologis seorang polisi lalu lintas sendiri juga harus tetap terjaga. Tanggung jawab besar terhadap masyarakat dapat menyebabkan rasa tertekan pada polisi lalu lintas, sehingga mudah sekali mengalami stress. Stress kerja ini disebut sebagai *burnout*, yaitu stress yang disebabkan karena banyaknya tuntutan pekerjaan. Menurut Maslach (2011) *burnout* merupakan stres yang dialami individu yang pekerjaannya berhadapan secara langsung dengan masyarakat sebagai penerima pelayanan, gejala burnout tersebut muncul dalam bentuk perasaan frustrasi, sikap apatis terhadap pekerjaan, merasa terbelenggu oleh tugas, tidak puas terhadap diri sendiri dan sering mangkir kerja dengan berbagai alasan. Seorang polisi lalu lintas yang mengalami *burnout* akan berakibat buruk terhadap individu untuk berhubungan dengan lingkungannya secara normal. Kemudian juga berakibat pada kinerja yang menjadi buruk dan secara tidak langsung berpengaruh terhadap organisasi dimana seorang polisi lalu lintas itu bekerja.

Satlantas Polresta Surakarta merupakan satuan lalu lintas kepolisian resort kota yang berada dibawah struktur komando Kepolisian Republik Indonesia dan terletak di Surakarta. Polisi lalu lintas memiliki tugas pokok, salah satunya yaitu melakukan pengaturan, penjagaan, pengawalan, dan patroli dalam lalu lintas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kopol Sis, mengatakan bahwa tugas sebagai anggota satuan lalu lintas di Polresta Surakarta memanglah berat, setiap harinya di pagi hari anggota Satlantas wajib mengikuti apel pukul 06.00 WIB, yang kemudian beberapa dari mereka melaksanakan tugas turun ke jalanan untuk mengatur padatnya lalu lintas di kota Surakarta. Dari rutinitas tersebut, terdapat beberapa anggota Satlantas

Polresta Surakarta yang mulai merasakan gejala *burnout* seperti mengeluh pada pekerjaan dan pusing kepala karena banyaknya tugas.

Informasi yang diperoleh dari dinas perhubungan kota Surakarta menjelaskan jika jumlah kendaraan yang keluar masuk kota surakarta mencapai angka 1-1,5 juta kendaraan setiap harinya, ketika siang hari volume kendaraan di Surakarta dapat mencapai angka 2,5 juta kendaraan, pergerakan transportasi kota Surakarta mengarah seperti padatnya lalu lintas di kota Bandung (Tribunnews.com, 2019). Hal ini membuat tugas polisi lalu lintas Satlantas Surakarta kian berat.

Asisten SDM Kapolri, Irjen Pol Arief Sulistyanto mengatakan bahwa perbandingan jumlah polisi dengan jumlah masyarakat yang terus bertambah dari tahun ke tahun mengalami *zero growth*. Jumlah anggota POLRI idealnya 1: 300. Artinya, setiap 300 masyarakat terdapat 1 anggota POLRI yang menjaga. Namun kenyataan yang saat ini terjadi adalah 1: 750, yaitu 1 polisi menjaga 750 warganya, hal ini belum memenuhi syarat ideal (Dony, 2017).

Fenomena terkait anggota kepolisian yang mengalami *burnout* akibat tekanan berat dalam pekerjaan adalah salah satunya penyalahgunaan dalam senjata, di Indonesia terdapat banyak kasus kekerasan seorang anggota kepolisian terhadap anggota keluarganya, pada tahun 2016 seorang anggota polisi Polda Metro Jaya Brigadir ACK menembak mati istrinya sendiri kemudian ia bunuh diri dengan menembak dirinya sendiri (Pratama, 2016). Dari pendataan IPW, sepanjang tahun 2017 terjadi tujuh kasus polisi bunuh diri, salah satu penyebab utamanya adalah tekanan dari atasan yang kerap memberikan target untuk pencapaian prestasi atasan itu sendiri (Ramadhan, 2018).

Penelitian mengenai *burnout* pada polisi menjelaskan bahwa terdapat enam dari delapan orang anggota polisi pengendali massa (Dalmas) mengalami *burnout* ketika melaksanakan tugas mengendalikan situasi yang tidak kondusif, mereka merasa kewalahan karena kekurangan personil ketika berada dilapangan serta persediaan senjata yang kurang memadai dari segi keamanan individu, sedangkan mereka dituntut untuk tampil maksimal ketika bertugas (Hatta & Noor, dalam Putra & Prihatsanti, 2017).

Pekerja yang mengalami *burnout* menjadi berkurang energi dan ketertarikannya pada pekerjaan, serta mereka mengalami kelelahan emosional, apatis, depresi, mudah tersinggung, dan merasa bosan, dampak *burnout* yang dialami individu terhadap orang

lain dirasakan oleh penerima pelayanan dan keluarga, selain itu dampak *burnout* bagi organisasi adalah meningkatnya frekuensi tidak masuk kerja, berhenti dari pekerjaan atau *job turnover*, sehingga kemudian berpengaruh pada efektivitas dan efisiensi kerja dalam organisasi (Atmaja & Suana, 2018).

Akibat dari kejenuhan kerja (*burnout*) itu sendiri dapat muncul dalam bentuk berkurangnya dan memburuknya *performance* karyawan, dan produktivitas yang rendah sehingga banyak menimbulkan *conflict* di dalam ruang lingkup seseorang dan keluarganya (Atmaja & Suana, 2018). Dampak ketika seorang karyawan mengalami *burnout* yaitu berkurangnya kepuasan kerja, memburuknya kinerja, dan produktivitas rendah (Hartawati & Mariyanti, 2014). Adanya standar yang ditetapkan oleh perusahaan berkaitan dengan peraturan, *deadline* kerja, upah (*financial*), lingkungan bahkan selalu dituntut memiliki konsentrasi dan kondisi fisik yang selalu prima memberikan dampak positif dan negatif pada karyawan, dampak negatif dari *burnout* dapat terlihat dari menurunnya prestasi kerja karyawan karena stress yang tinggi sehingga berpotensi untuk melakukan pelanggaran-pelanggaran di tempat kerja, apabila stress pada individu berlangsung secara terus menerus dan tidak dapat terselesaikan maka akan memicu timbulnya *burnout* (Atmaja & Suana, 2018).

Burnout bisa disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap kerja dalam wujud keinginan, kemauan, dedikasi, loyalitas, dan / atau kepercayaan yang kuat yang menunjukkan keinginan tetap menjadi bagian anggota organisasi dengan mau menerima nilai dan tujuan organisasi, dan bekerja atas nama / untuk kepentingan organisasi (Kaswan, 2017). Komitmen organisasi pada pegawai merupakan hal yang penting untuk dimiliki, kinerja seorang pegawai akan meningkat ketika dalam diri pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasinya. Dampak dari komitmen organisasi yang rendah dapat menyebabkan individu merasakan *burnout* atau kejenuhan dalam pekerjaan (Restiani, Aspin & Pambudhi, 2020). Faktor yang mempengaruhi adanya komitmen organisasi salah satunya adalah faktor dari reputasi pemimpin, seorang pemimpin yang mempunyai integritas, kehormatan, kepercayaan, dan kewibawaan akan menginspirasi terus-menerus komitmen dari setiap orang yang akan dipengaruhi pemimpin (Kaswan, 2017).

Hubungan antara komitmen organisasi dengan *burnout* yaitu apabila polisi lalu lintas percaya terhadap nilai-nilai yang dianut oleh organisasinya, maka ia akan menjalankan segala peraturan yang ada dan membuat ia lebih peduli terhadap orang-orang di lingkungan pekerjaannya dan juga dengan masyarakat. Selanjutnya apabila polisi lalu lintas memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasinya, maka ia akan senang dalam menjalankan tugas-tugasnya dan terhindar dari perasaan frustrasi ketika bekerja.

Penelitian terdahulu mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* antara lain penelitian Tawale, Budi dan Nurcholis (2011) mengenai motivasi kerja dengan kecenderungan *burnout*, penelitian yang dilakukan Puspitasari dan Handayani (2014) tentang *self-efficacy* dengan *burnout*, selanjutnya penelitian mengenai motivasi berprestasi dengan *burnout* (Hannah & Wulandari, 2014), pengaruh *self efficacy* terhadap *burnout* (Idrus, 2009), *hardiness* dengan *burnout* (Fahmi & Widyastuti, 2018).

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti mengajukan rumusan masalah penelitian sebagai berikut : “Apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dengan *burnout* pada polisi lalu lintas ?”. Manfaat penelitian ini secara teoritik diharapkan mampu memberikan bukti berupa riset empiris mengenai hubungan antara komitmen organisasi dengan *burnout* pada polisi lalu lintas. Sedangkan secara praktis manfaat penelitian ini diharapkan mampu mencegah dan mengatasi *burnout* dengan memperhatikan tingkat komitmen organisasi yang dimiliki. Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan negatif antara komitmen organisasi dengan *burnout* pada polisi lalu lintas. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara komitmen organisasi dengan *burnout*.

2. METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, studi korelasional untuk menguji hubungan antara 2 variabel. Terdapat 2 variabel yang diuji pada penelitian ini, yakni variabel tergantung (Y) dan variabel bebas (X). Variabel tergantung (Y) dalam penelitian ini yaitu *burnout*, dan variabel bebas (X) pada penelitian ini yaitu komitmen organisasi.

Burnout merupakan kondisi dimana seorang pekerja mengalami kelelahan baik secara fisik maupun secara psikisnya yang disebabkan oleh banyaknya tuntutan

pekerjaan yang diberikan oleh atasan. *Burnout* sering kali terjadi karena rutinitas bekerja yang padat dan tekanan yang tinggi dalam kesehariannya.

Komitmen organisasi merupakan sikap kerja dalam wujud keinginan, kemauan, dedikasi, loyalitas, dan / atau kepercayaan yang kuat yang menunjukkan keinginan tetap menjadi bagian anggota organisasi dengan mau menerima nilai dan tujuan organisasi, dan bekerja atas nama / untuk kepentingan organisasi (Kaswan, 2017).

Untuk mengukur tingkat *burnout*, peneliti menyusun sendiri skala berdasarkan aspek aspek yang dikemukakan oleh Maslach (2011) yang terdiri dari aspek kelelahan emosional, depersonalisasi, dan reduced personal accomplishment. Jumlah aitem yang dibuat adalah 33 aitem yang terdiri dari 18 *favorabel* dan 15 *unfavorabel*.

Untuk mengukur tingkat komitmen organisasi, peneliti mengadaptasi skala yang dibuat oleh Ingarianti (2015) yang terdiri dari aspek kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh atas nama organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Keseluruhan aitem berjumlah 36 aitem yang terdiri dari 17 *favourabel* dan 19 *unfavourabel*.

Pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan melalui pendapat ahli (*expert judgement*) melalui profesional *judgement* yaitu dosen-dosen Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta. Setelah melakukan *expert judgement*, langkah selanjutnya yaitu peneliti menganalisis hasil *expert judgement* dengan menggunakan koefisien validitas isi Aikens's V yang di analisis menggunakan program Ms. Excel.

Realibilitas merupakan serangkaian pengukuran untuk memastikan apakah alat ukur yang akan digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian reliabel atau tidaknya. Uji reliabilitas alat ukur menggunakan *Cronbach alpha* melalui program komputer SPSS *for windows*. Nilai koefisien dinyatakan reliabilitas jika nilai terletak pada rentang 0-1.00. Semakin tinggi nilai koefisien reliabilitas mendekati angka 1.00 maka skala tersebut dikatakan semakin reliabel. Jika koefisien reliabilitas semakin mendekati nilai nol, maka diartikan semakin rendah tingkat reliabilitasnya (Azwar, 2012). Setelah dilakukan pengujian reliabilitas diperoleh hasil perhitungan dengan nilai koefisien reliabilitas (*alpha cronbach*) skala komitmen organisasi sebesar 0,960 sedangkan skala *burnout* sebesar 0,938.

Penelitian ini menggunakan populasi anggota Polresta Surakarta yang tergabung dalam satuan lalu lintas. Didalam satuan lalu lintas terdapat 4 bagian pelayanan yang terdiri dari Dikyasa, Reg ident, Turjawali, dan Laka. Pada bagian Dikyasa terdapat 38 anggota, bagian Reg ident terdapat 36 anggota, bagian turjawali terdapat 37 anggota dan bagian laka terdapat 34 anggota, 2 diantaranya kasat dan wakat. Keseluruhan total anggota polisi lalu lintas Polresta Surakarta yaitu sebanyak 147 anggota. Dikarenakan situasi pandemi, jadwal bekerja diberlakukan sistem piket. Dalam satu minggu, piket setiap anggota dijadwalkan sebanyak 3 hari. Dalam satu hari terdapat 73 anggota.

Pengambilan data dilakukan pada tanggal 1 Juli 2020 yang bertepatan dengan hari bhayangkara, dimana seluruh anggota polisi lalu lintas diwajibkan datang untuk mengikuti upacara. Peneliti memberikan kuesioner sebanyak 147 kuesioner kepada anggota polisi lalu lintas yang hadir pada saat upacara tersebut. Total kuesioner yang kembali dan terkumpul yaitu sebanyak 60 kuesioner.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil perhitungan uji analisis data berupa *non parametric* menggunakan *spearman's rho* yang didapatkan dari 60 subjek, dengan nilai koefisien p (ρ) sebesar $-0,881$ dan sig (*2-tailed*) sebesar $0,000$ ($p < 0,01$). Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima, sehingga dapat dinyatakan ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan *burnout*. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki, maka kecenderungan *burnout* yang ada dalam diri anggota polisi lalu lintas Polresta Surakarta semakin rendah.

Hubungan aspek komitmen organisasi dari Ingarianti (2015) dengan aspek *burnout* dari Maslach (2011) yaitu apabila polisi lalu lintas percaya terhadap nilai-nilai yang dianut oleh organisasinya, maka ia akan menjalankan segala peraturan yang ada dan membuat ia lebih peduli terhadap orang-orang di lingkungan pekerjaannya dan juga dengan masyarakat. Jika polisi lalu lintas berusaha dengan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan organisasinya, maka mereka akan merasa puas terhadap pekerjaan yang dimiliki, percaya akan kompetensi pada dirinya dan tidak akan apatis terhadap tugas-tugasnya. Selanjutnya apabila polisi lalu lintas memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasinya, maka ia akan senang dalam menjalankan tugas-tugasnya dan terhindar dari perasaan frustrasi ketika bekerja.

Polisi lalu lintas Polresta Surakarta memiliki tingkat *burnout* yang rendah, hal tersebut dapat dilihat dari hasil rerata hipotetik (RH) sebesar 82,5 dan rerata empirik (RE) sebesar 55,42. Diketahui bahwa terdapat 27 orang dengan presentase (45,0%) masuk kategori sangat rendah dan sebanyak 33 orang dengan jumlah presentase (55,0%) masuk dalam kategori rendah. Polisi lalu lintas Polresta Surakarta memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi, hal tersebut dapat dilihat dari hasil rerata empirik (RE) sebesar 118,32 dan rerata hipotetik sebesar 90. Bahwa terdapat 26 orang dengan presentase 43,3% dalam kategori rendah, 14 orang dengan presentase 23,3% dalam kategori sedang, 16 orang dengan presentase 26,7% masuk dalam kategori tinggi dan sebanyak 4 orang dengan presentase (6,7%) dalam kategori sangat tinggi.

Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mulya (2017) pada Perawat di RSJD Dr Amino Gondohutomo menjelaskan bahwa adanya hubungan negatif antara komitmen organisasi dengan *burnout*, pada penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa ketika pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka mereka akan memiliki kecenderungan *burnout* yang rendah.

Memiliki jiwa berkomitmen yang tinggi dalam berorganisasi membuat polisi lalu lintas memiliki tingkat kecenderungan *burnout* yang rendah pada pekerjaan. Komitmen organisasi yang tinggi secara langsung akan mendorong pegawai untuk berusaha mencapai tujuan organisasi, berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi organisasinya dan berpikir positif sehingga rasa jenuh (*burnout*) ketika bekerja dapat berkurang (Restiani, Aspin & Pambudhi, 2020).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Marmaya, Zamawi, Hitam dan Jody (2011) yang mengatakan bahwa karyawan di Malaysia yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi, maka mereka akan memiliki tingkat *burnout* yang rendah. Penelitian lain yang dilakukan oleh C Felix dan Jr Chaves (2012) juga mengatakan bahwa hubungan antara komitmen organisasi dengan *burnout* berkorelasi negatif, dimana jika guru struktural memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka mereka akan memiliki tingkat *burnout* yang rendah.

Berdasarkan hasil analisis diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa *burnout* dapat dipengaruhi oleh tingkat komitmen organisasi yang ada dalam diri anggota polisi lalu lintas. Adanya rasa ikhlas dan loyalitas yang tumbuh dalam diri anggota polisi lalu lintas, maka membuat tingkat kecenderungan *burnout* terhadap pekerjaan semakin rendah.

4. PENUTUP

Kesimpulan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan *burnout* pada polisi lalu lintas Polresta Surakarta. Nilai koefisien korelasi bersifat negatif yang signifikan, yang artinya semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki, maka kecenderungan *burnout* yang ada dalam diri anggota polisi lalu lintas Polresta Surakarta semakin rendah.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka peneliti mengajukan beberapa saran. Bagi anggota polisi lalu lintas disarankan untuk mempertahankan komitmen organisasi dengan cara mempertahankan dan meningkatkan kepercayaan kepada organisasi, menerima tujuan organisasi untuk semakin memperkuat komitmen organisasi agar *burnout* tetap rendah. Bagi Kasat Polresta Surakarta dapat membuat kebijakan tentang pemberian penghargaan terhadap anggota yang memiliki kompetensi diri yang baik dalam menjalankan tugasnya, sehingga membuat anggota untuk tetap berkomitmen yang tinggi terhadap organisasinya.

Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian mengenai *burnout* dengan memperhatikan variabel-variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmaja, I. G. I. W., & Suana, I. W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Dengan Role Stress Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Rumours Restaurant. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 815. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p09>
- Aiken, L. R. (1985). Three Coefficients for Analyzing the Reliability and Validity of Ratings. *Educational and Psychological Measurement*, 45(1), 131–142. <https://doi.org/10.1177/0013164485451012>
- C,Felix Jr, chaves. (2012). Organizational Commitment As Influenced by Leadership Behavior of Administrators, Job Satisfaction and Burnout of Teachers: A Structural Equation Modeling. *UIC Research Journal*, 18(1). <https://doi.org/10.17158/228>

- Creswell. *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif Kuantitatif dan Campuran*. 2003. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dony, B. (2017, Februari 21). *Polri: Jumlah Personel Belum Ideal, 1 Polisi Jaga 750 Warga*. Retrieved Juli 28, 2020, from Detik News: <https://news.detik.com/berita/d-3427996/polri-jumlah-personel-belum-ideal-1-polisi-jaga-750-warga>
- Fahmi, A. R., & Widyastuti, W. (2018). Hubungan Antara Hardiness Dengan Burnout Pada Santri Pondok Pesantren Persatuan Islam Putra Bangil. *Jurnal Psikologi Poseidon (Jurnal Ilmiah Psikologi Dan Psikologi Kemaritiman)*, 1(1), 66. <https://doi.org/10.30649/jpp.v1i1.11>
- Hannah, Y. P., & Wulandari, D. A. (2014). Hubungan Antara Motivasi Berprestasi Dengan Burnout Pada Atlet Bulutangkis Di Purwokerto. *Psycho Idea*, 12(1), 10–18.
- Hartawati, D., & Mariyanti, S. (2014). Hubungan Antara Self-Efficacy Dengan Burnout Pada Pengajar Taman Kanak-Kanak Sekolah. *Di Jakarta Jurnal Psikologi*, 12, 54. <https://e-resources.perpusnas.go.id:2125/media/publications/126567-ID-hubungan-antara-self-efficacy-dengan-bur.pdf>
- Idrus, S. (2009). *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Burnout Pramuwisata Di Nusa Tenggara Barat*. 1978, 88–93.
- Ingarianti, T. M. (2015). Pengembangan Alat Ukur Komitmen Organisasi. *Jurnal RAP UNP*, 6(1), 80–91.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi*. bandung: Alfabeta.
- Marmaya, Hanisah Najihah Zamawi, Norsyamina Hitam, Mizan Jody, M. (2011). *Organizational Commitment and Job Burnout Among Employees in Malaysia*. 1, 185–187.
- Maslach. (2011). *Burnout: The Cost of Caring*. Amerika: Malor Books .
- Maulana. (2019, januari 17). *Kota Solo Berpotensi Macet Seperti Bandung, Ini Kata Pengamat Transportasi*. Retrieved november 15, 2020, from Tribun : <https://www.tribunnews.com/>
- Mulya. (2017). Hubungan antara komitmen organisasi dengan burnout pada perawat di rsjddr amino gondohutomo semarang. *Jurnal Psikologi*. 14(02), 71–84.
- Pratama. (2016, Maret 16). *Polisi Hentikan Kasus Anggota Brimob yang Tembak Istrinya*. Retrieved Oktober 17, 2020, from Kompas.com: <https://megapolitan.kompas.com/>
- Puspitasari, D. A., & Handayani, M. M. (2014). Hubungan Tingkat Self-Efficacy Guru dengan Tingkat Burnout pada Guru Sekolah Inklusif di Surabaya. *Jurnal Psikologi Pendidikan Dan Perkembangan*, 3(1), 59–68. <http://journal.unair.ac.id/filerPDF/jppp2a9996ff38full.pdf>
- Putra, M. J. B., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Melayani Dengan Kecenderungan Burnout Pada Anggota Detasemen Gegana Satuan Brigade Mobil (Brimob) Kepolisian Daerah Jawa Tengah (Polda Jateng).

Empati, 6(1), 291–295.

- Ramadhan. (2018, Januari 3). *IPW: Polisi Bunuh Diri Indikasi Beratnya Beban*. Retrieved September 19, 2020, from [Republika.co.id: https://republika.co.id/berita/nasional/hukum/18/01/03/p1zb41330-ipw-polisi-bunuh-diri-indikasi-beratnya-beban](https://republika.co.id/berita/nasional/hukum/18/01/03/p1zb41330-ipw-polisi-bunuh-diri-indikasi-beratnya-beban)
- Restiani, R., Aspin, A., & Pambudhi, Y. A. (2020). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Burnout Pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Kendari. *Sublimapsi*, 1(2). <http://ojs.uho.ac.id/index.php/sublimapsi/article/view/12014>
- Tawale, NovitaEfa Budi, Widjajaning Nurcholis, G. (2011). Hubungan antara Motivasi Kerja Perawat dengan Kecenderungan mengalami Burnout padaPerawat di RSUD Serui-Papua. *Jurnal Insan*, 13(02), 74–84.